小谷村特定事業主行動計画の実施状況及び
小谷村における女性の活躍状況の公表（　令和８年７月　）

小谷村では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「小谷村特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第６項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、小谷村における女性の活躍状況を公表いたします。

【小谷村特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況】

（１）採用

項　目	目標値	実　績
①女性職員の採用割合	30.0%	75.0%
②採用試験の受験者数に占める女性の割合	40.0%	66.7%

（２）登用・配置・育成

項　目	目標値	実　績
①女性管理職（係長級以上）割合	40.0%	20.8%

（３）仕事と家庭の両立支援

項　目	目標値	実　績
①男性職員の育児休暇、配偶者出産休暇等の取得率	・育児休業取得率　10%	20.0%
	・配偶者出産、育児参加休暇取得率 100%かつ両休暇合計　３日以上	20.0%
②超過勤務の縮減と年次休暇の取得促進	－	取組内容のとおり実施。

【女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）】

1　職員の男女の給与の額の差異

（1）全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	87.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	0.0%
全職員	87.2%

（2）任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

＊地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

ア　役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
本庁部局長・次長相当職	－
本庁課長相当職	97.6%
本庁課長補佐相当職	94.9%
本庁係長相当職	91.4%

イ　勤務年数別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	67.4%
３１～３５年	76.9%
２６～３０年	78.0%
２１～２５年	95.8%
１６～２０年	96.2%
１１～１５年	67.8%
６～１０年	102.8%
１～　５年	93.0%

2　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【小谷村特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況】 ＞ （2）登用・配置・育成のとおり。

3　女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

ア　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	実　績
本庁部局長・次長相当職	－
本庁課長相当職	11.1%
本庁課長補佐相当職	37.5%
本庁係長相当職	14.3%

4　職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

ア　職員の年次休暇等の取得日数の状況

項　目	取得日数	取得率
事務職女性職員の状況	9.9	49.5%
事務職職員全体の状況	10.3	51.5%

（一年の年次有給休暇等が20日付与された職員の平均取得日数）